INSTITUT
DE LA STATISTIQUE
DU QUÉBEC

www.stat.gouv.qc.ca

Flash-info

Mai 2013 | Volume 14, numéro 2

Durée du travail annuelle au Québec et en Ontario : quels sont les écarts?

Luc Cloutier-Villeneuve

La durée du travail est une dimension de base fort importante de la qualité des emplois occupés (EUROFOUND, 2002; UNECE, 2010; Cloutier, 2008). Comme le rappelle la Fondation européenne (EUROFOUND, 2012: 3), celle-ci est souvent au cœur des négociations collectives, tout en étant un enjeu de la compétitivité des entreprises et de l'équilibre entre le travail et la vie personnelle et familiale. Sur un plan plus large, elle revêt une importance puisqu'elle est intimement liée à la richesse produite ou au niveau de vie (Fortin, 2003). Par ailleurs, la réglementation relative au temps de travail (normes du travail) touche d'une façon ou d'une autre les organisations, les travailleurs et les travailleuses. Par exemple, au Québec, au moins huit jours fériés, chômés et payés sont prévus dans la *Loi sur les normes du travail* et doivent être accordés à la majorité des salariés québécois. Ou encore, la Loi prévoit que la semaine normale de travail est habituellement de 40 heures; au-delà de ce nombre, le salarié est réputé faire des heures supplémentaires. D'autres dispositions de la Loi influencent également le temps de travail, notamment celles relatives aux vacances et aux divers congés (maternité, parental, maladie, etc.). En plus de ces normes, des dispositions plus avantageuses peuvent exister dans les organisations, souvent par l'entremise de conventions collectives, qui viennent modifier la durée du travail. À cet effet, selon des données tirées de Vézina et autres (2011), plus de 30 % des salariés syndiqués québécois ont affirmé en 2007-2008 avoir 21 jours ou plus de congés payés par année, soit deux fois plus que les non-syndiqués. Cette même étude a révélé que l'accès à des congés payés pour raisons familiales ou pour maladie est beaucoup plus répandu dans les milieux syndiqués.

Il convient de noter toutefois que des distinctions peuvent apparaître en fonction du régime de travail (temps plein/temps partiel) et du statut d'emploi (permanent/temporaire), et ce, tant dans les milieux syndiqués (Bernier, 2007) que dans ceux non syndiqués (Bernier et coll., 2003). Par ailleurs, la littérature montre que la durée du travail est aussi influencée par les caractéristiques des travailleurs et travailleuses ainsi que par celles de l'emploi et du milieu de travail. Ainsi, des écarts parfois marqués sont observés lorsqu'on tient compte, par exemple, du sexe, du groupe d'âge, du niveau d'études ou de la présence d'enfants ou encore du fait de travailler dans une industrie plutôt que dans une autre, d'être dans un milieu syndiqué ou de se trouver dans un petit ou très grand établissement (ISQ, 2012; Plantenga et Remery, 2009; Usalcas, 2008; Heisz et LaRochelle-Côté, 2007). S'ajoutent à cela, des différences régionales (Heisz et LaRochelle-Côté, 2007) et internationales (Fortin, 2003; Heisz et LaRochelle-Côté, 2003) qui peuvent être importantes, révélant des dynamiques particulières sur les marchés du travail en matière de temps de travail. En somme, la durée du travail est une réalité multidimensionnelle qui ne se résume pas au fait d'occuper un emploi à temps plein ou à temps partiel.

Cet article a pour objectif de présenter un portrait récent de la durée du travail. À cet effet, nous utilisons la mesure développée par l'ISQ (Cloutier et Morissette, 2003; Cloutier et Fadel, 2003). Celle-ci s'avère utile puisqu'elle permet de voir, de façon détaillée, comment les différences dans le temps de travail s'expliquent par les heures habituelles de travail, les diverses absences (vacances, congés de toutes sortes) et les heures supplémentaires effectuées, rémunérées ou non. Nous avons choisi de comparer le Québec avec l'Ontario puisque certaines études ont déjà révélé des différences entre ces deux régions (Heisz et LaRochelle-Côté, 2007; Fortin, 2003) et ces deux marchés du travail sont économiquement et géographiquement très proches.

Les résultats comparatifs portent, dans un premier temps, sur les caractéristiques des employés et, par la suite, sur les caractéristiques de l'emploi et du milieu de travail. Afin d'avoir une mesure consistante de la durée du travail, nous considérons uniquement les employés à temps plein âgés de 25 à 54 ans. Les données utilisées portent sur l'année 2012 et proviennent de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada. Avant de faire l'analyse de ces résultats, il est cependant pertinent d'examiner brièvement les tendances générales en matière de durée habituelle du travail au cours des 15 dernières années afin de voir si la tendance historique à la baisse s'observe encore.

Déjà 100 ans du patrimoine statistique

Québec

Les tendances générales en matière de temps de travail

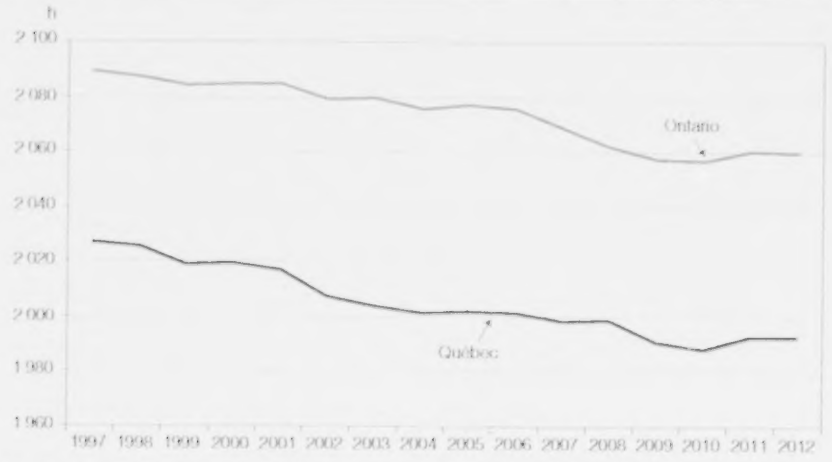
La baisse dans le temps de travail au Canada est un phénomène qui s'observe depuis plusieurs décennies (Fortin, 2003 : 46) et se poursuit encore depuis les 15 dernières années, tant au Québec qu'en Ontario, comme le révèle la figure 1. Ainsi, en moyenne, les travailleuses et travailleurs québécois ont réduit de 34 heures leur temps de travail habituel annuel durant cette période. La baisse a été un peu moins forte en Ontario (29 heures). En 2012, les employés québécois avaient un nombre d'heures habituelles annuelles de 1 993 contre 2 060 du côté des employés ontariens, soit un écart de 67 heures. Sur la base d'un horaire hebdomadaire de travail de 40 heures, cela équivaut à un peu plus d'une semaine et demie de travail de plus annuellement pour les employés ontariens. Bien que cet écart ait augmenté de 5 heures par rapport à 1997, il demeure relativement stable depuis 2009 et est inférieur à ce qui était enregistré durant les années 2002 à 2007. Pour mieux prendre la mesure de la diminution du temps de travail, on peut comparer la situation d'aujourd'hui avec celle qui existait en 1976, soit au début de la série chronologique alors que des données comparables sont disponibles (voir encadré). Ainsi, on voit, durant cette période, que les heures annuelles habituelles de travail ont chuté de plus de 100 heures en moyenne au Québec, soit une baisse beaucoup plus forte que celle notée en Ontario (65 heures).

On remarque également que l'écart entre les deux régions était nettement plus faible en 1976 qu'en 2012 (30 heures contre 67), ce qui révèle des « patterns » encore plus différents aujourd'hui en matière de temps de travail au Québec et en Ontario. Par ailleurs, la réduction du temps de travail chez les personnes âgées de 25-54 ans occupant un emploi à temps plein à titre d'employé a été observée chez les femmes et chez les hommes, mais davantage chez ces derniers (données non présentées).

Les données qui viennent d'être présentées ne permettent cependant pas de voir réellement comment le temps de travail peut se distinguer entre les deux régions comparées puisqu'elles ne tiennent pas compte de deux grands facteurs faisant varier les heures de travail : les absences et les heures supplémentaires. Dans les deux sections qui suivent, nous présentons des résultats sur la durée du travail réelle qui intègrent ces dimensions. Ceux-ci portent sur l'année 2012.

Figure 1

La tendance à la baisse des heures annuelles habituelles de travail se poursuit jusqu'à la fin des années 2000



Population : Personnes âgées de 25 à 54 ans occupant un emploi à temps plein à titre de salarié.
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Résultats selon certaines caractéristiques des employés

De façon générale, les résultats selon les caractéristiques des employés montrent que la durée du travail réelle au Québec est inférieure à celle de l'Ontario, mais que les écarts peuvent varier grandement d'un groupe à l'autre.

Lorsqu'on considère les absences du travail et les heures supplémentaires effectuées (tableau 1), la durée du travail réelle s'établit à 1 800 heures au Québec en 2012, soit 193 heures de moins que les heures habituelles déclarées. Cet écart dans le nombre d'heures est également observé en Ontario, mais celui-ci est de moindre ampleur (143 heures). En conséquence, la différence entre ces deux régions en matière de temps de travail réel est de 117 heures en moyenne par employé comparativement à 67 heures sur le plan des heures habituelles. Celle-ci est loin d'être négligeable puisqu'elle correspond, sur la base d'un horaire hebdomadaire de travail de 40 heures, à presque 3 semaines de plus. Deux facteurs expliquent ce résultat : un plus grand nombre d'heures supplémentaires non rémunérées en Ontario (70 c. 42) et un nombre d'heures d'absence pour maladie ou incapacité plus élevé au Québec (72 c. 48). Les Québécois sont donc en moyenne une fois et demie plus souvent absents pour ce type de raison, tandis que les Ontariens font des heures supplémentaires non rémunérées plus d'une fois et demie plus souvent.

La réduction plus forte au Québec du temps de travail a fait passer du simple à plus du double l'écart avec l'Ontario entre 1976 et 2012

	Heures annuelles habituelles de travail		
	Québec	Ontario	Écart (Ontario-Québec)
1976	2 095,3	2 125,7	30,4
2012	1 992,9	2 060,3	67,4
Variation	–102,4	–65,4	37,0

Population : Personnes âgées de 25 à 54 ans occupant un emploi à temps plein à titre de salarié.
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Tableau 1

Durée du travail réelle en heures par année selon diverses caractéristiques des employés, Québec et Ontario, 2012

	A	B				C		(A-B)+C
	Durée du travail habituelle	Absences vacances et jours fériés	Absences maladie ou incapacité	Absences obligations personnelles ou familiales	Absences autres raisons	Heures suppl. rémuné.	Heures suppl. non rémuné.	Durée du travail réelle
	h							
Québec								
Ensemble	1 992,9	136,4	71,7	58,5	11,7	42,9	42,2	1 799,8
Hommes	2 055,7	133,6	59,4	22,0	12,6	59,9	41,5	1 929,5
Femmes	1 919,2	139,8	86,2	101,2	10,6	23,0	43,0	1 647,5
Groupe d'âge								
25-34 ans	1 985,7	112,4	57,6	116,1	12,4	47,7	37,4	1 772,4
35-44 ans	1 989,6	137,4	74,2	54,0	10,5	40,6	48,2	1 802,3
45-54 ans	2 002,2	157,3	82,3	10,1	12,1	40,5	41,5	1 822,3
Niveau d'études								
Sans diplôme	2 069,0	104,1	92,2	27,7*	16,5*	53,2	10,4*	1 892,2
DES	2 023,5	130,3	79,0	33,5	12,7*	41,7	17,9	1 827,6
Études postsecondaires	1 996,0	132,9	79,7	56,1	11,0	50,4	26,2	1 793,0
Diplôme universitaire	1 953,1	153,9	49,7	81,9	11,1	28,2	88,1	1 772,7
État matrimonial								
Marié ou vivant en couple	1 992,6	141,7	66,9	75,6	10,5	41,5	42,9	1 782,3
Vivant seul	1 993,8	124,2	82,9	19,0	14,5	46,1	40,6	1 839,9
Situation familiale								
Avec enfant < 6 ans	1 978,5	115,5	55,1	217,2	11,5	40,1	37,5	1 656,8
Avec enfant 6-17 ans	1 989,4	148,4	80,4	15,8	8,3	40,2	50,1	1 826,8
Sans enfant < 18 ans	1 989,0	172,7	87,4	11,6	9,6	33,4	37,2	1 778,2
Durée de l'emploi								
Moins de 12 mois	2 010,0	72,5	45,2	24,4	12,6*	50,8	27,2	1 933,2
1 an à 3 ans	2 001,3	111,2	67,7	75,3	10,9*	40,5	43,5	1 820,3
4 ans à 9 ans	1 983,6	134,6	77,3	92,4	11,6*	39,7	42,1	1 749,6
10 ans à 19 ans	1 987,0	166,4	74,0	48,1	13,9*	43,5	50,6	1 778,6
20 ans et plus	1 987,1	208,8	92,6	11,1*	9,0*	44,4	43,2	1 753,2
Ontario								
Ensemble	2 060,3	136,3	48,1	58,2	11,0	39,9	70,1	1 916,6
Hommes	2 114,6	130,2	40,7	19,8	13,9	58,2	71,3	2 039,5
Femmes	1 998,8	143,2	56,4	101,6	7,8	19,1	68,7	1 777,6
Groupe d'âge								
25-34 ans	2 056,2	110,5	41,6	112,3	11,3	41,1	54,3	1 875,8
35-44 ans	2 057,4	145,0	43,8	51,8	11,3	39,3	73,3	1 918,2
45-54 ans	2 066,8	152,4	58,2	13,5	10,5	39,2	81,8	1 953,2
Niveau d'études								
Sans diplôme	2 125,4	91,2	57,3	27,5*	23,1*	54,5	15,7	1 996,5
DES	2 081,9	115,1	61,7	36,8	10,1	48,5	36,8	1 943,6
Études postsecondaires	2 057,9	128,7	54,6	59,5	11,8	48,6	46,7	1 898,6
Diplôme universitaire	2 041,1	164,0	31,6	72,8	8,7	22,5	124,3	1 910,8
État matrimonial								
Marié ou vivant en couple	2 063,9	144,1	45,6	73,4	10,7	40,3	74,6	1 905,0
Vivant seul	2 052,0	118,5	53,8	23,4	11,9	38,8	59,7	1 943,1
Situation familiale								
Avec enfant < 6 ans	2 064,7	132,1	37,1	215,9	13,0	39,3	68,0	1 773,9
Avec enfant 6-17 ans	2 052,2	159,5	44,7	16,3	10,0	40,5	79,9	1 942,2
Sans enfant < 18 ans	2 061,4	138,8	55,5	9,9	8,9	38,1	75,1	1 961,4
Durée de l'emploi								
Moins de 12 mois	2 061,5	67,4	34,2	25,2	18,3	39,4	55,7	2 011,5
1 an à 3 ans	2 068,3	109,6	41,9	77,4	11,1	37,3	59,6	1 925,2
4 ans à 9 ans	2 056,0	135,0	48,2	82,8	10,2	39,9	66,1	1 885,7
10 ans à 19 ans	2 057,7	178,3	56,5	45,7	9,2	40,1	87,6	1 895,7
20 ans et plus	2 057,2	201,4	61,8	14,9	7,9*	45,4	87,1	1 903,7

* Coefficient de variation entre 15 % et 24,9 %; interpréter avec prudence.
Population : Personnes âgées de 25 à 54 ans occupant un emploi à temps plein à titre de salarié.
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Les différences régionales s'accentuent chez les femmes alors que l'écart sur le plan de la durée du travail réelle passe à 130 heures en 2012. Ainsi, les Québécoises ont fait en moyenne 1 648 heures comparativement à 1 778 chez les Ontariennes. En comparaison, l'écart est de 110 heures chez les hommes. Pourquoi les Québécoises affichent-elles un différentiel plus important que les Québécois? Les données du tableau 1 montrent que les femmes des deux régions montrent un écart plus grand sur le plan des heures habituelles de travail et sur celui des heures d'absence pour maladie ou incapacité que ce qui est observé chez les hommes.

Les données révèlent aussi que l'écart entre le Québec et l'Ontario dans la durée du travail réelle augmente avec l'âge. Ainsi, celui-ci passe de 104 heures chez les 25-34 ans à 131 heures chez les 45-54 ans. Essentiellement, cette différence s'explique par les heures supplémentaires non rémunérées. En 2012, les Ontariens de ce dernier groupe d'âge ont fait en moyenne 82 heures supplémentaires non rémunérées, soit deux fois plus que ce qui est noté chez les Québécois. Leur durée du travail réelle s'établissait respectivement à 1 953 heures et 1 822 heures.

En ce qui concerne le niveau d'études, une plus forte scolarisation va de pair avec un écart marqué dans la durée du travail réelle. En effet, les Ontariens détenant une formation universitaire ont fait en moyenne 1 911 heures en 2012 contre 1 773 du côté des Québécois, soit 138 heures de plus. Sur la base d'un horaire hebdomadaire de travail de 40 heures, cet écart équivaut à 3 semaines et demie de plus. Bien que le quart de cette différence soit expliquée par les heures supplémentaires non rémunérées, presque les deux tiers de la différence proviennent du fait que les universitaires ontariens ont des heures habituelles de travail beaucoup plus élevées en 2012 (2 041 c. 1 953).

Par ailleurs, il semble que le fait d'être en couple plutôt que de vivre seul accentue l'écart entre les Québécois et les Ontariens en matière de durée du travail réelle. Ainsi, en 2012, les Ontariens vivant en couple travaillaient 123 heures de plus que leurs homologues québécois, alors que l'écart se fixait à 103 heures chez les personnes vivant seul. Par contre, sur le plan de la situation familiale, les différences observées sont du même ordre chez les parents ayant des enfants de moins de 6 ans et chez ceux ayant des enfants de 6 à 17 ans, se situant aux alentours de 116 heures. Sans surprise, le fait d'avoir des enfants en bas âge (moins de 6 ans) augmente grandement les heures d'absence pour obligations personnelles ou familiales, celles-ci s'établissant dans les deux régions à un peu plus de 215 heures. Malgré cette dernière situation familiale plus prenante, les Ontariens ont des heures habituelles de travail beaucoup plus longues (2 065 c. 1 979) et font davantage d'heures supplémentaires non rémunérées (68 heures comparativement à 38 heures). Quant au fait de ne pas avoir de charge familiale (sans enfants de moins de 18 ans), il accentue l'écart dans les heures réelles de travail alors que les Ontariens font en moyenne 183 heures de plus que leurs homologues québécois. Cette différence correspond à 4 semaines et demie de plus sur la base d'un horaire de 40 heures. Les heures habituelles plus nombreuses (73 heures de plus) et les heures supplémentaires non rémunérées plus fréquentes (38 heures) en Ontario conjuguées à des heures d'absence pour vacances et jours fériés et pour maladie ou incapacité plus importantes au Québec (66 heures de plus) expliquent ce grand écart entre les deux régions.

De façon générale, les absences pour vacances et jours fériés tout comme celles liées à la maladie ou l'incapacité augmentent avec la durée de l'emploi. Ces tendances sont bien observées au Québec et en Ontario et reflètent l'âge des employés de même que leur ancienneté. Malgré ces similarités entre les deux régions, l'écart dans la durée du travail réelle persiste et demeure particulièrement élevé dans le cas des personnes qui ont la plus longue durée de l'emploi (151 heures). Sur la base d'un horaire hebdomadaire de travail de 40 heures, celui-ci équivaut à presque 4 semaines de plus en Ontario. Ainsi, en 2012, les employés québécois ayant une durée de l'emploi de 20 ans et plus ont fait en moyenne 1 753 heures contre 1 904 en Ontario. Outre le fait que la moitié de la différence entre les deux régions s'explique par les heures habituelles de travail, les heures d'absence pour maladie ou incapacité plus importantes au Québec (93 c. 62) et surtout les heures supplémentaires non rémunérées deux fois plus élevées en Ontario (87 c. 43) sont en cause ici.

Ces résultats montrent donc des différences parfois appréciables dans le temps de travail entre le Québec et l'Ontario sur le plan de certaines caractéristiques des travailleurs et travailleuses. Qu'en est-il maintenant de certaines caractéristiques de l'emploi et du milieu de travail?

Résultats selon certaines caractéristiques de l'emploi et du milieu de travail

Les résultats selon le niveau de compétence révèlent que ce sont les professionnels qui présentent le plus important écart dans la durée du travail réelle entre le Québec et l'Ontario. En effet, les employés ontariens de 25-54 ans travaillant à temps plein font annuellement en moyenne 168 heures de plus que ceux du Québec.

Cet important écart équivaut à plus de 4 semaines sur la base d'un horaire hebdomadaire de travail de 40 heures. Ainsi, en 2012, la durée du travail réelle des professionnels était de 1 730 heures au Québec comparativement à 1 898 en Ontario. Une très bonne partie du différentiel entre les deux groupes s'explique par des heures habituelles de travail beaucoup plus élevées en Ontario (97 heures de plus) et des heures supplémentaires non rémunérées plus importantes (32 heures). De plus, les professionnels du Québec s'absentent davantage pour maladie ou incapacité ou pour des obligations personnelles ou familiales (51 heures de plus pour ces deux types d'absence).

À l'opposé, les employés québécois occupant des emplois de niveaux intermédiaire et élémentaire affichent une durée du travail réelle qui se rapproche davantage de celle de leurs homologues ontariens alors que des écarts respectifs de 74 et 87 heures sont observés.

Généralement, les employés syndiqués ont des heures de travail plus courtes que les non-syndiqués en raison notamment du fait qu'ils ont des heures habituelles de travail moins longues et davantage de congés (vacances et jours fériés). Les données du tableau 2 confirment bien cette réalité dans les deux régions étudiées. Ainsi, les employés syndiqués font en moyenne 142 heures et 161 heures de moins que les non-syndiqués, respectivement au Québec et en Ontario. Toutefois, on constate que l'écart entre le Québec et l'Ontario au chapitre de la durée du travail réelle est moins élevé chez les syndiqués que chez ceux qui ne sont pas couverts par une convention collective en 2012. En effet, les employés ontariens syndiqués travaillent en moyenne 86 heures de plus que leurs homologues québécois, alors que l'écart dans le cas des non-syndiqués est de 105 heures. Ces résultats ne s'expliquent pas par la durée du travail habituelle dont l'écart est relativement similaire

Tableau 2

Durée du travail réelle en heures par année selon diverses caractéristiques de l'emploi et du milieu de travail, Québec et Ontario, 2012

	A	B				C		(A-B)+C
	Durée du travail habituelle	Absences vacances et jours fériés	Absences maladie ou incapacité	Absences obligations personnelles ou familiales	Absences autres raisons	Heures suppl. rémuné.	Heures suppl. non rémuné.	Durée du travail réelle
	h							
Québec								
Ensemble	1 992,9	136,4	71,7	58,5	11,7	42,9	42,2	1 799,8
Niveau de compétence								
Gestionnaire	2 033,2	151,6	46,4*	36,0*	5,4**	12,5*	169,4	1 975,7
Professionnel[1]	1 940,2	142,6	54,1	96,0	9,8*	35,5	56,6	1 729,8
Technicien	1 998,2	133,8	71,7	52,0	10,6	47,8	25,5	1 803,4
Intermédiaire	2 036,3	119,9	86,7	48,9	14,0	56,4	8,7	1 831,8
Élémentaire	1 998,0	114,7	85,6	40,7	15,8*	47,7	3,7*	1 792,5
Couverture syndicale								
Couvert	1 967,2	160,2	87,2	69,1	15,0	54,1	28,8	1 718,5
Non couvert	2 012,3	118,5	60,1	50,4	9,2	34,5	52,3	1 860,9
Taille de l'établissement								
Moins de 20 employés	1 994,0	118,7	61,1	56,2	11,0	29,0	25,8	1 801,8
Entre 20 et 99 employés	1 999,2	133,4	70,4	50,5	11,5	44,3	42,0	1 819,7
Entre 100 et 500 employés	2 002,9	143,1	76,5	54,2	12,8*	53,0	46,4	1 815,8
Plus de 500 employés	1 967,8	158,0	82,8	80,5	11,7*	47,1	60,4	1 742,2
Secteur d'appartenance								
Public	1 902,1	174,4	89,6	86,4	12,3	39,9	53,9	1 633,2
Privé	2 026,2	122,5	65,2	48,2	11,5	44,0	37,9	1 860,7
Ontario								
Ensemble	2 060,3	136,3	48,1	58,2	11,0	39,9	70,1	1 916,6
Niveau de compétence								
Gestionnaire	2 104,9	159,8	29,8	55,0	7,5**	15,3	214,0	2 082,1
Professionnel[1]	2 037,2	144,9	34,7	64,9	6,9*	23,9	88,4	1 898,1
Technicien	2 063,7	119,8	45,9	59,1	11,3	50,7	44,6	1 923,0
Intermédiaire	2 077,3	116,9	64,2	52,3	12,5	55,4	18,6	1 905,5
Élémentaire	2 042,2	88,7	62,9	44,2	15,7	39,3	10,0*	1 879,9
Couverture syndicale								
Couvert	2 026,7	185,4	71,3	69,6	15,3	54,1	65,8	1 805,0
Non couvert	2 075,0	114,8	37,9	53,2	9,2	33,6	71,9	1 965,5
Taille de l'établissement								
Moins de 20 employés	2 069,8	108,7	36,9	54,8	14,1	25,8	47,9	1 929,1
Entre 20 et 99 employés	2 063,4	145,2	48,5	53,7	11,0	35,9	78,3	1 919,3
Entre 100 et 500 employés	2 057,9	142,6	53,1	53,8	8,4	53,0	71,2	1 924,2
Plus de 500 employés	2 043,6	153,7	57,1	77,4	10,2*	49,6	87,3	1 882,2
Secteur d'appartenance								
Public	1 994,6	205,5	59,6	83,0	10,6	28,1	100,4	1 764,6
Privé	2 082,0	113,4	44,3	50,0	11,2	43,7	60,0	1 966,9

* Coefficient de variation entre 15 % et 24,9 %; interpréter avec prudence.
** Coefficient de variation entre 25 % et 33 %; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.
1. Exclut les emplois d'enseignants.
Population: Personnes âgées de 25 à 54 ans occupant un emploi à temps plein à titre de salarié.
Source: Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

dans les deux groupes comparés. Plusieurs facteurs sont en cause ici dont le fait que les employés ontariens syndiqués ont plus d'heures d'absence pour vacances et jours fériés (25 heures). Dans ce dernier cas toutefois, on note que les heures supplémentaires non rémunérées sont beaucoup plus élevées en Ontario qu'au Québec (66 heures c. seulement 29 heures).

De façon générale, les absences pour vacances et jours fériés ainsi que celles pour maladie ou incapacité augmentent avec la taille de l'établissement au Québec et en Ontario. La présence de meilleures conditions de travail dans les établissements plus grands peut être en cause ici. C'est d'ailleurs dans les plus grands établissements (plus de 500 employés) qu'on note l'écart le plus important dans la durée du travail réelle entre le Québec et l'Ontario. Ainsi, en 2012, les Ontariens des grands établissements ont fait en moyenne 1 882 heures comparativement à 1 742 chez les Québécois. Il s'agit d'un écart de 140 heures représentant 3 semaines et demie de plus. Plus de la moitié de cet écart s'explique par les heures habituelles de travail : les Ontariens font en moyenne 76 heures de plus par année.

Le fait de travailler dans le secteur public ou le secteur privé accentue-t-il les écarts entre les deux régions? Les données du tableau 2 montrent que cela semble le cas puisque l'écart dans la durée du travail réelle est de 131 heures dans le secteur public comparativement à 106 heures dans le secteur privé. Ainsi, les employés du secteur public québécois ont fait en moyenne 1 633 heures en 2012 contre 1 765 heures du côté ontarien, soit 2 heures et demie de moins par semaine. Les heures habituelles sont en cause dans ce résultat alors qu'un écart de 93 heures est noté. Il convient cependant de souligner que les heures supplémentaires non rémunérées dans le secteur public sont nettement plus importantes en Ontario (100 heures c. 54) et que les heures d'absence pour maladie ou incapacité sont beaucoup plus nombreuses au Québec (90 heures c. 60), ce qui accroît l'écart entre les deux régions.

L'analyse selon les industries révèle des différences très variables en matière de durée du travail réelle entre le Québec et l'Ontario (voir tableau 3). Ainsi, un écart de seulement 17 heures est observé dans l'industrie primaire. De plus, au moins trois autres industries montrent des écarts beaucoup moins élevés que la moyenne d'ensemble, soit la construction (33 heures de plus en Ontario), l'industrie du transport et de l'entreposage (55 heures) et celle de l'hébergement et des services de restauration (77 heures). À l'opposé, 9 industries sur 15 affichent des écarts importants (133 heures ou plus) entre le Québec et l'Ontario dans les heures annuelles réelles de travail. Le cas de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location est frappant alors que les employés ontariens qui s'y trouvent font en moyenne 187 heures de plus que leurs homologues québécois en 2012. Exprimé sur la base d'un horaire hebdomadaire de travail de 40 heures, ce différentiel équivaut à plus de 4 semaines et demie de plus ou à plus de 3 heures et demie par semaine. Là encore, les heures habituelles de travail y sont pour beaucoup avec un écart de 110 heures entre les deux régions. Celui-ci est important puisqu'il correspond à des semaines habituelles de travail plus longues de deux heures en Ontario. De plus, les heures supplémentaires non rémunérées sont beaucoup plus élevées dans cette région qu'au Québec (104 heures c. 59 heures).

Par ailleurs, les employés ontariens des soins de santé et de l'assistance sociale travaillent en moyenne 159 heures de plus que leurs homologues québécois en 2012. Ces derniers ont travaillé 1 574 heures comparativement à 1 732 chez les Ontariens. Les heures supplémentaires non rémunérées sont moins en cause ici. En effet, c'est le plus grand nombre d'heures habituelles de travail en Ontario mais aussi les heures d'absence plus élevées pour maladie ou incapacité et pour obligations personnelles ou familiales au Québec (217 heures contre 162) qui jouent fortement dans l'écart observé.

Le cas des services d'enseignement est intéressant à relever puisque c'est là qu'on y constate le plus grand écart au chapitre des heures habituelles de travail (118 heures). Les enseignants ontariens font donc en moyenne plus de deux heures de travail habituellement par semaine que leurs vis-à-vis québécois. Ils font également beaucoup plus d'heures supplémentaires non rémunérées annuellement (200 heures c. 125 heures), mais en revanche, ils prennent davantage de vacances et jours fériés (289 heures c. 204), ce qui vient contrebalancer en grande partie l'écart sur le plan des heures supplémentaires. Du côté des services publics, qui comprennent, entre autres, la production, le transport et la distribution d'électricité et de gaz naturel, le nombre d'heures habituelles de travail est également de loin plus élevé en Ontario qu'au Québec (2 037 heures c. 1 927), ce qui explique en bonne partie l'écart de 153 heures observé sur le plan des heures réelles de travail en 2012.

Les autres services se démarquent aussi, puisque cette industrie affiche le plus important écart dans les heures d'absence pour maladie ou incapacité. En 2012, les employés de cette industrie, qui regroupe notamment les services de soins personnels ne requérant pas de formation universitaire et les services d'entretien ménager, de nettoyage à sec et de blanchissage, ont accumulé 32 heures d'absence pour cette raison en Ontario comparativement à 92 heures au Québec. Les employés des autres services au Québec ont donc en moyenne trois fois plus d'heures d'absence pour maladie ou incapacité. Enfin, au Québec en 2012, les administrations publiques figurent parmi les industries ayant le plus grand nombre d'heures d'absence pour ce type de raison (90 heures); le nombre est de 66 en Ontario. Par contre, dans cette industrie qui regroupe les niveaux municipal, provincial et fédéral, les heures supplémentaires rémunérées sont plus importantes au Québec qu'en Ontario, tandis que c'est l'inverse dans le cas des heures supplémentaires non rémunérées. En 2012, les employés des administrations publiques de l'Ontario ont fait en moyenne 82 heures de plus que ceux du Québec pour ce qui est des heures habituelles de travail. Leur semaine de travail était donc plus longue d'une heure et demie. Un écart du même ordre est noté pour les heures réelles de travail.

Tableau 3

Durée du travail réelle en heures par année selon l'industrie, Québec et Ontario, 2012

	A	B				C		(A-B)+C
	Durée du travail habituelle	Absences vacances et jours fériés	Absences maladie ou incapacité	Absences obligations personnelles ou familiales	Absences autres raisons	Heures suppl. rémuné.	Heures suppl. non rémuné.	Durée du travail réelle
	h							
Québec								
Ensemble	1 992,9	136,4	71,7	58,5	11,7	42,9	42,2	1 799,8
Industries								
Primaire	2 323,6	135,4*	49,4**	36,1**	43,8**	96,3	28,9**	2 184,2
Services publics	1 927,1	177,4*	81,5**	42,1**	5,7**	80,3*	35,9**	1 736,6
Construction	2 110,0	93,4	59,0*	20,8*	22,9*	84,7	17,7*	2 016,3
Fabrication	2 068,6	124,6	77,0	33,6	12,3*	63,2	36,7	1 921,0
Commerce	2 019,0	123,1	66,3	43,3	5,9**	24,4	31,0	1 836,0
Transport et entreposage	2 150,3	157,7	92,4	17,1**	13,9**	69,0	22,3*	1 960,4
Fin., ass., immob. et location	1 923,2	135,5	73,5	62,6*	5,4**	20,6*	58,7	1 725,6
Serv. prof., scientif. et techniques	1 982,2	122,3	32,8*	64,2*	2,8**	49,1	63,1	1 872,2
Serv. entr., bâtim. et autres serv.	1 987,0	106,5	72,7*	47,4**	6,6**	43,2*	21,3*	1 818,3
Services d'enseignement	1 866,2	204,0	72,0	82,0	12,6**	10,6*	125,4	1 631,6
Soins santé et assist. sociale	1 892,3	141,2	88,3	128,5	16,9*	33,4	22,7	1 573,5
Information, culture et loisirs	1 984,3	158,4	59,7*	55,1*	6,1**	25,6*	59,4	1 790,1
Héberg. et serv. de restauration	1 963,2	68,6*	38,5*	53,4*	17,9**	22,1*	34,2*	1 841,1
Autres services	1 992,1	129,6	91,6*	46,9*	9,2**	24,7*	33,5*	1 772,9
Administrations publiques	1 920,8	167,6	90,2	61,5	11,2**	52,6	29,2	1 672,1
Ontario								
Ensemble	2 060,3	136,3	48,1	58,2	11,0	39,9	70,1	1 916,6
Industries								
Primaire	2 348,2	122,3	78,9*	38,2**	57,9*	103,0	47,5*	2 201,3
Services publics	2 036,7	163,0	49,8*	55,5**	12,3**	97,9	35,7*	1 889,6
Construction	2 154,2	87,0	47,7	22,2*	42,8	65,8	29,1	2 049,3
Fabrication	2 101,7	110,1	52,1	34,1	5,6*	88,5	42,4	2 030,7
Commerce	2 079,8	112,1	42,0	52,0	8,4*	26,7	58,2	1 950,1
Transport et entreposage	2 191,0	135,1	65,7	38,9*	19,4**	47,8	36,2	2 015,8
Fin., ass., immob. et location	2 033,7	139,8	41,0	57,8	4,4**	18,6	103,5	1 912,7
Serv. prof., scientif. et techniques	2 063,0	124,5	25,2	60,7	5,5**	27,1	99,0	1 973,2
Serv. entr., bâtim. et autres serv.	2 085,2	80,2	48,9*	57,7*	13,0*	40,3	48,1	1 973,8
Services d'enseignement	1 984,0	288,7	39,6	83,9	11,7*	5,0*	199,5	1 764,7
Soins santé et assist. sociale	1 966,5	139,9	62,0	100,4	6,6*	25,0	49,4	1 732,1
Information, culture et loisirs	2 053,8	126,9	40,2*	55,2*	5,1**	27,6	83,1	1 937,0
Héberg. et serv. de restauration	2 026,1	66,0	44,4	44,0*	4,4**	15,9	34,3	1 917,6
Autres services	2 062,8	121,2	32,0*	49,6*	10,6**	25,3	59,9	1 934,7
Administrations publiques	2 002,2	178,6	66,0	82,5	13,8*	35,9	58,3	1 755,4

* Coefficient de variation entre 15 % et 24,9 %; interpréter avec prudence.
** Coefficient de variation entre 25 % et 33 %; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.
Population: Personnes âgées de 25 à 54 ans occupant un emploi à temps plein à titre de salarié.
Source: Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

En résumé

Les résultats que nous venons de présenter montrent que la durée du travail réelle en 2012 est systématiquement plus faible au Québec lorsque comparée avec celle de l'Ontario. Pour avoir une lecture relativement complète du phénomène, nous avons analysé plusieurs caractéristiques liées aux employés, à l'emploi et au milieu de travail. À cet égard, nous avons vu que les écarts demeurent, mais qu'ils sont très variables. Par exemple, un écart très prononcé a été observé dans l'industrie de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location, tandis qu'un très faible écart était noté du côté de l'industrie primaire et de celle de la construction. Également, on a constaté une différence de moindre ampleur entre le Québec et l'Ontario chez les employés ayant la plus faible durée de l'emploi contrairement à ceux ayant la plus forte durée de l'emploi. Ces constats révélant des différences très variables selon la caractéristique étudiée ont été faits aussi lorsque l'âge, le niveau d'études, le niveau de compétence et la taille de l'établissement notamment étaient considérés. Au-delà de la variabilité des écarts, les résultats comparatifs révèlent que trois facteurs jouent grandement dans le fait que la durée du travail réelle est toujours plus faible au Québec qu'en Ontario. Le plus important est la durée du travail habituelle toujours moins forte au Québec. Les horaires de travail comportent donc moins d'heures au Québec et, comme on l'a vu, des différences marquées sont constatées à ce chapitre et expliquent souvent la moitié sinon davantage l'écart observé sur le plan des heures réelles de travail. Le deuxième facteur qui est ressorti presque systématiquement dans l'analyse est le nombre plus élevé d'heures supplémentaires non rémunérées en Ontario. Ainsi, l'écart dans la durée du travail réelle entre le Québec et l'Ontario s'accentue en raison des différences sur ce plan qui sont parfois très appréciables. Enfin, le dernier facteur qui intervient est le nombre d'heures d'absence pour maladie ou incapacité qui est presque toujours plus élevé au Québec qu'en Ontario. Ces absences plus nombreuses expliquent une part non négligeable de l'écart dans la durée du travail réelle entre les deux régions. En revanche, on doit dire que les absences pour vacances et jours fériés et pour obligations personnelles ou familiales ainsi que les heures supplémentaires rémunérées demeurent relativement identiques au Québec et en Ontario.

Définition des concepts reliés à la mesure de la durée du travail

Durée du travail habituelle

Heures hebdomadaires habituelles de travail à l'emploi principal (excluant les heures supplémentaires).

Absences vacances et jours fériés

Heures hebdomadaires d'absence payées pour vacances et jours fériés.

Absences maladie ou incapacité

Heures hebdomadaires d'absence pour maladie ou incapacité rémunérées ou non rémunérées.

Absences obligations personnelles ou familiales

Heures hebdomadaires d'absence pour obligations personnelles ou familiales rémunérées ou non rémunérées. Ces absences comprennent entre autres les absences reliées à la maternité, aux soins des enfants en bas âge de même qu'aux soins des parents âgés.

Absences autres raisons

Heures hebdomadaires d'absence comprenant notamment celles relatives aux conflits de travail, aux mises à pied temporaires, au mauvais temps et au travail à temps réduit.

Temps supplémentaire (rémunéré ou non rémunéré)

Heures supplémentaires hebdomadaires effectuées en sus de la semaine normale de travail dans l'entreprise ou des normes légales du travail. Les heures supplémentaires comprennent les heures payées et non payées (compensées ou non en temps).

Durée du travail réelle

Temps réellement travaillé en tenant compte des diverses absences et des heures supplémentaires effectuées (rémunérées ou non).

Annualisation des heures hebdomadaires liées au temps de travail

L'annualisation des heures hebdomadaires est effectuée en les multipliant par le facteur 52,18 semaines.

Qu'est-ce qui pourrait expliquer les différences dans la durée du travail entre le Québec et l'Ontario?

Dans leur étude intitulée *Comprendre les différences régionales dans les heures de travail*, Heisz et LaRochelle-Côté (2007) proposent deux séries de facteurs pouvant expliquer les différences régionales en matière de temps de travail : les facteurs observables et les facteurs non observables[1] (2007 : 10-14). Dans les facteurs non observables, on mentionne les préférences individuelles par rapport au temps de travail, les différences institutionnelles (normes du travail et réglementation du marché du travail), l'effet négatif de l'impôt sur les longues heures de travail, les inégalités de salaire qui inciteraient à travailler davantage et un contexte économique moins favorable (chômage élevé par exemple) affectant les heures de travail. Du côté des facteurs observables, on mentionne les caractéristiques des travailleurs (âge, sexe, présence d'enfants, scolarité, etc.) ainsi que les caractéristiques de l'emploi et du milieu de travail (présence syndicale, structure industrielle, taille de l'établissement, entre autres) qui sont susceptibles d'influencer à la hausse ou encore à la baisse la durée du travail. Plusieurs de ces facteurs observables peuvent être mesurés à partir de l'*Enquête sur la population active*. En prenant en compte la population visée dans notre article (personnes âgées de 25 à 54 ans occupant un emploi à temps plein à titre de salarié), il est possible de comparer la situation au Québec et en Ontario en fonction de certaines caractéristiques retenues dans notre analyse afin de voir le poids relatif que celles-ci prennent dans les deux régions comparées. Bien que cet exercice ne vise pas à déterminer précisément la contribution de chacune des caractéristiques à l'écart observé au global dans les heures réelles de travail entre le Québec et l'Ontario, il demeure instructif puisqu'il permet de voir en quoi les marchés du travail comparés sont différents ou non. Que révèlent les résultats?

Le facteur qui pourrait avoir le plus d'impact dans l'écart global observé entre le Québec et l'Ontario en matière de durée du travail réelle est la présence syndicale. En effet, on peut voir que la proportion d'emplois salariés à temps plein chez les 25-54 ans qui sont syndiqués est de 12,2 points plus élevée au Québec qu'en Ontario (42,6 % c. 30,4 %) en 2012. Il convient cependant de souligner ici que notre analyse a montré que l'écart entre les deux régions au chapitre de la durée du travail réelle était plus élevé chez les non-syndiqués (105 heures) que chez les syndiqués (86 heures). Le facteur « syndicalisation » ne semble donc pas être en cause ici. Par ailleurs, la seule autre caractéristique qui montre un écart important est la part d'emplois salariés chez les universitaires. Un écart de presque 5 points en faveur de l'Ontario est noté. Comme on l'a vu, les universitaires ontariens font en moyenne 138 heures de plus par année que leurs homologues du Québec. Il est donc possible que ce facteur joue dans l'écart global observé. Toutes les autres caractéristiques analysées ne montrent pas de différences très marquées entre le Québec et l'Ontario. Par exemple, la répartition industrielle affiche un très faible coefficient de dissimilarité (4 % seulement). À la lumière de ces résultats, les facteurs observables liés aux caractéristiques des travailleurs, de l'emploi et du milieu de travail retenus ici n'apparaissent pas liés directement à l'explication des différences entre le Québec et l'Ontario en matière de durée du travail réelle. Les facteurs non observables à partir d'enquêtes-ménages pourraient être considérés dans l'explication des différences entre les deux régions. Le facteur lié aux normes du travail en matière de temps de travail doit être mis en perspective. Ainsi, la durée normale de la semaine de travail est, sauf exception, de 40 heures au Québec et de 44 heures en Ontario[2]. Cet écart est important puisqu'il signifie que les heures supplémentaires sont rémunérées à 150 % du taux de salaire régulier à partir de 41 heures au Québec et de 45 heures en Ontario. Cette différenciation dans la durée normale de travail pourrait expliquer en bonne partie les heures supplémentaires non rémunérées plus importantes en Ontario puisque celles-ci peuvent s'effectuer jusqu'à la 44e heure de travail. On peut supposer également que la durée normale de la semaine de travail influence dans certains milieux de travail les horaires de travail habituel. En effet, la durée normale de travail plus faible au Québec qu'en Ontario pourrait aller de pair avec des heures habituelles moins élevées. D'autres facteurs non observables peuvent jouer également un rôle dans l'explication des écarts entre le Québec et l'Ontario en ce qui concerne le temps de travail. Soulignons à cet égard les préférences individuelles en la matière et les coûts différents de certains services publics (éducation supérieure et services de garde par exemple) dont l'accessibilité peut dépendre plus fortement du revenu d'emploi dont les heures de travail demeurent une composante importante.

Répartition de l'emploi salarié selon diverses caractéristiques du travailleur, de l'emploi et du milieu de travail, Québec et Ontario, 2012

Caractéristiques liées au travailleur	Québec	Ontario
	%	
Femmes	49,0	50,2
25-34 ans	33,2	33,1
45-54 ans	36,0	34,5
DES ou moins	21,5	24,2
Diplôme universitaire	29,5	34,3
Personne vivant en couple	69,4	69,2
Personne avec enfant < 6 ans	20,2	19,7
Personne sans enfant de < de 18 ans	55,9	55,4
Durée de l'emploi de moins de 12 mois	15,7	15,0
Durée de l'emploi de 20 ans et plus	12,7	10,3

Caractéristiques liées à l'emploi et au milieu de travail	Québec	Ontario
	%	
Gestionnaire/professionnel	29,5	31,9
Intermédiaire/élémentaire	36,7	38,9
Syndiqué	42,6	30,4
Établissements < 20 employés	27,8	28,4
Établissements > 500 employés	18,0	16,8
Secteur public	27,6	25,0
Industrie[1]	4,1	

1. Nous utilisons ici le coefficient de dissimilarité qui permet de mesurer en pourcentage (0 à 100) la différence entre deux distributions. Plus le coefficient est petit, plus les écarts sont faibles entre deux distributions. Dans notre cas, un coefficient de 0 % signifierait qu'il n'y pas de différence entre la distribution observée au Québec et celle de l'Ontario pour ce qui est de la répartition industrielle. Le coefficient pour l'emploi selon l'industrie est calculé sur la base de 18 industries et il est égal à la moitié de la somme des valeurs absolues des écarts entre le Québec et l'Ontario.

Population : Personnes âgées de 25 à 54 ans occupant un emploi à temps plein à titre de salarié.

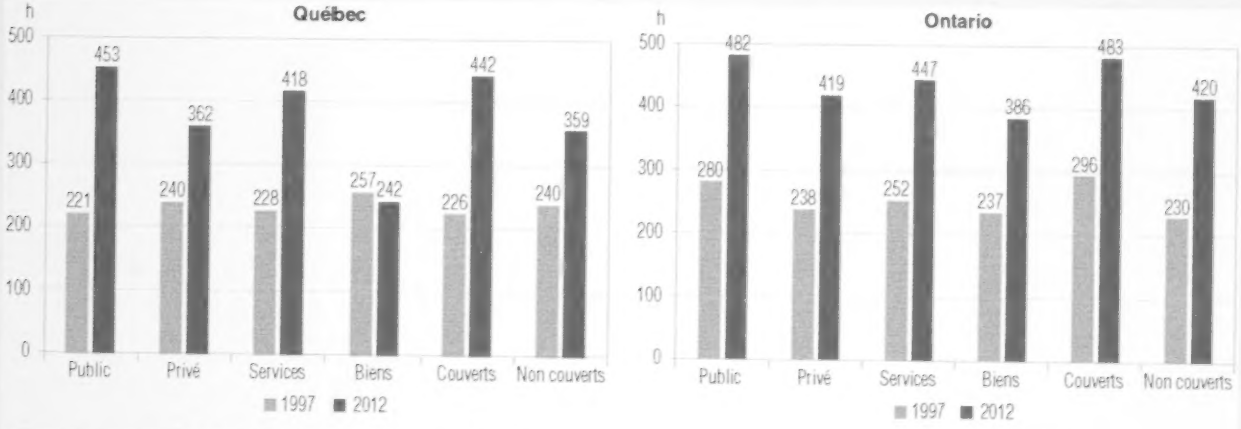
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

1. Plus précisément, on parle ici de facteurs difficilement observables à partir d'enquêtes ménages.
2. Pour une comparaison des normes légales du travail au Canada (Québec et autres provinces) sur le temps de travail notamment, voir le lien suivant du site du ministère du Travail : http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/normes_du_travail/les_normes_legales_du_travail_au_canada_quebec_autres_provinces_territoires_et_federal.html

Absences pour obligations personnelles ou familiales et temps supplémentaire : tendance chez les mères et les pères ayant des enfants en bas âge tout en occupant un emploi à temps plein au Québec et en Ontario

Dans l'*Enquête sur la population active*, il est possible de mesurer l'importance des absences liées aux obligations personnelles et familiales et les heures effectuées en temps supplémentaire, qu'elles soient rémunérées ou non. Le fait d'avoir un ou plus d'un enfant de moins de 6 ans et d'occuper un emploi à temps plein peut entraîner des absences plus fréquentes chez les personnes que lorsque les enfants sont en âge d'aller à l'école. Comme on peut s'y attendre, cette réalité touche nettement plus les mères que les pères. En 2012, au Québec, ces dernières ont eu en moyenne 398 heures d'absence pour ce type de raison contre seulement 72 heures chez les hommes (données non présentées). Le fait que ces absences incluent les congés de maternité explique en bonne partie cet écart. Par ailleurs, le nombre d'heures supplémentaires de travail est également intéressant à mettre en perspective avec la situation sur le plan familial. Toujours en 2012, on estime que les pères québécois ayant au moins un enfant de moins de 6 ans et occupant un emploi à temps plein à titre de salarié ont fait en moyenne 101 heures supplémentaires de travail, soit deux fois plus que les mères (données non présentées). Compte tenu de ces réalités différentes entre les sexes, cet encart porte sur l'évolution des absences pour obligations personnelles ou familiales chez les mères et les heures supplémentaires de travail chez les pères. Une comparaison entre le Québec et l'Ontario est faite afin de voir si ces deux régions se distinguent sur ces deux aspects du temps de travail.

Les travailleuses salariées âgées de 25 à 44 ans occupant un emploi à temps plein et ayant au moins un enfant de moins de 6 ans ont beaucoup plus d'absences en raison d'obligations personnelles ou familiales en 2012 qu'en 1997. Ce constat se vérifie autant au Québec qu'en Ontario comme le révèlent les deux figures ci-après.



Population : Travailleuses salariées âgées de 25 à 44 ans occupant un emploi à temps plein et ayant au moins un enfant âgé de moins de 6 ans.
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

En 1997, les mères québécoises âgées de 25 à 44 ans détenant un emploi à temps plein dans le secteur public et ayant au moins un enfant de moins de 6 ans ont eu en moyenne 221 heures d'absence durant l'année pour des raisons personnelles ou familiales. En 2012, ce nombre est passé à plus du double pour s'établir à 453 heures (hausse de 232 heures). Sur la base d'un horaire hebdomadaire de 40 heures, ce nombre équivaut à plus de 11 semaines. Bien que la croissance fût deux fois moins importante dans le secteur privé, les travailleuses québécoises de ce secteur ont vu leur nombre d'heures croître de façon appréciable, passant de 240 à 362. Il reste que les mères québécoises travaillant dans le secteur public s'absentent davantage pour obligations personnelles ou familiales que leurs homologues du secteur privé en 2012, alors que c'est le contraire qui était observé en 1997.

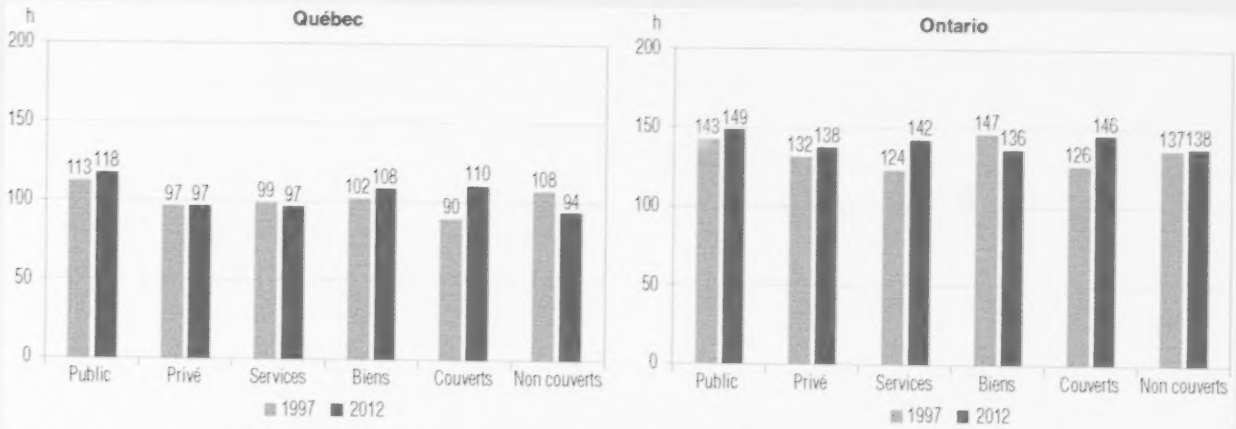
L'augmentation marquée de ce type d'absence s'observe également chez les mères travaillant dans le secteur des services puisque le nombre d'heures moyen annuel est passé de 228 à 418 durant la période. Toutefois, les mères travaillant dans le secteur des biens ne montrent pas, en 2012, un volume d'heures d'absence pour obligations personnelles ou familiales plus important que celui noté en 1997. Cela tranche avec la situation dans les services. Par ailleurs, les travailleuses syndiquées affichent également un volume nettement plus élevé d'heures d'absence pour obligations personnelles ou familiales en 2012 qu'en 1997 (442 c. 226). Ces dernières sont d'ailleurs plus susceptibles de s'absenter pour ce type de raison que leurs consœurs non syndiquées en 2012 (359 heures).

Au-delà de ces constats, comment se compare la situation du Québec avec celle de l'Ontario? À l'instar du Québec, il y a eu entre 1997 et 2012 de fortes hausses des heures d'absence pour obligations personnelles ou familiales chez les travailleuses ontariennes âgées de 25-44 ans occupant un emploi à temps plein et ayant au moins un enfant de moins de 6 ans. En termes d'heures, l'augmentation la plus prononcée a été constatée dans le secteur public (+ 200), tout comme au Québec. Les mères ontariennes travaillant dans le secteur public ou étant syndiquées affichent en 2012 le plus grand volume d'heures d'absence pour obligations personnelles ou familiales, soit plus de 480 heures. Cette situation est également notée au Québec. Par ailleurs, les données de 2012 indiquent que les mères

ontariennes s'absentent plus fréquemment que leurs consœurs du Québec, et ce, peu importe le milieu de travail. La différence est particulièrement importante dans le secteur des biens avec un écart de 144 heures (386 heures en Ontario contre seulement 242 heures au Québec). Le secteur privé et les milieux non syndiqués montrent également des différences non négligeables entre les deux régions.

Par ailleurs, on peut se demander si ces fortes hausses des heures d'absence pour obligations personnelles ou familiales chez les mères d'enfants en bas âge sont allées de pair avec une augmentation du temps supplémentaire chez les pères.

Les résultats indiquent que le nombre d'heures de travail annuel moyen effectué en temps supplémentaire chez les pères québécois a peu changé entre 1997 et 2012 dans le secteur public et dans le secteur privé. Les pères se trouvant dans le secteur public font toutefois plus de temps supplémentaire. Pour l'ensemble de l'année 2012, en moyenne, ces derniers ont effectué 118 heures contre 97 heures dans le secteur privé.



Population : Travailleurs salariés âgés de 25 à 44 ans occupant un emploi à temps plein et ayant au moins un enfant âgé de moins de 6 ans.
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

La situation dans les secteurs des services et des biens montre également peu de changement quant au volume annuel d'heures effectuées en temps supplémentaire au Québec.

Toutefois, les données concernant la couverture syndicale révèlent que les pères québécois occupant un emploi syndiqué ont accru leurs heures moyennes de travail en temps supplémentaire, alors que c'est l'inverse qui s'est produit du côté des non-syndiqués. Plus particulièrement, une croissance du nombre d'heures en temps supplémentaire de 22 % est constatée chez les syndiqués, celui-ci étant passé de 90 heures en 1997 à 110 heures en 2012. Ainsi, les pères détenant un emploi syndiqué font annuellement en moyenne 20 heures de plus en temps supplémentaire en 2012 par rapport à 1997. Pour leur part, les pères ayant un emploi non syndiqué ont diminué de 13 % leur temps supplémentaire dont le nombre d'heures moyen annuel s'établit à 94 en 2012. Le temps supplémentaire est donc devenu plus important chez les pères dont l'emploi est syndiqué par rapport à ceux occupant un emploi non syndiqué.

Qu'en est-il de la comparaison entre le Québec et l'Ontario? De façon générale, le temps supplémentaire chez les pères ontariens est toujours plus élevé que celui de leurs homologues du Québec, ce qui va dans le sens des résultats présentés dans notre article. Dans le secteur des services et dans les milieux non syndiqués, le nombre d'heures effectué en temps supplémentaire en Ontario pour l'année 2012 est d'ailleurs environ une fois et demie plus important qu'au Québec. C'est aussi dans ces milieux que l'écart s'est agrandi entre les deux régions par rapport à 1997. Cependant, le secteur des biens montre plutôt une diminution de l'écart dans le temps supplémentaire effectué qui s'explique par une baisse du côté ontarien et une hausse du côté québécois. Par ailleurs, le temps supplémentaire chez les pères vivant en Ontario a augmenté de l'ordre de 15 % entre 1997 et 2012 dans le secteur des services et dans les emplois syndiqués. Dans ce dernier cas, l'augmentation a été de près de 20 heures, rejoignant celle observée au Québec.

Enfin, existe-t-il une relation entre la hausse très prononcée des heures d'absence pour obligations personnelles ou familiales chez les mères et les changements dans le temps supplémentaire chez les pères au Québec et en Ontario? À première vue, il semble que non puisque dans les milieux de travail analysés, il y a eu, par rapport au nombre moyen d'heures effectué en temps supplémentaire, à la fois des baisses, des stabilités et certaines hausses, mais ces dernières ont été somme toute modestes si on les compare avec celles notées dans les heures d'absence pour obligations personnelles ou familiales chez les femmes. Par contre, on constate que les deux régions comparées se distinguent sur un aspect important. En effet, comme on l'a vu, les Ontariennes montrent un volume d'heures d'absence pour obligations personnelles ou familiales toujours plus élevé que leurs consœurs québécoises et, parallèlement, les Ontariens font davantage de temps supplémentaire que les Québécois. Il est possible ici que l'effet de compensation des heures de travail par les hommes dans les ménages biparentaux actifs soit plus important en Ontario qu'au Québec. Nos résultats présentés ne permettent cependant pas de vérifier cette hypothèse.

Bibliographie

BERNIER, Jean (2007). « Les conventions collectives et les emplois atypiques », *Regards sur le travail*, vol. 4, n° 1, p. 2-17.

BERNIER, Jean, Guylaine VALLÉE et Carol JOBIN (2003). *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Québec, Ministère du Travail, 742 p.

CLOUTIER, Luc (2008). *La qualité de l'emploi au Québec, développements conceptuels et création d'une typologie. État actuel de la réflexion*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 47 p.

CLOUTIER, Luc, et Réal MORISSETTE (2003). « Étude de la durée du travail réelle à partir des données de l'Enquête sur la population active », *Flash-info*, vol. 4, n° 1, p. 1-5.

CLOUTIER, Luc, et Anne-Marie FADEL (2003). *Étude de la durée du travail réelle au Québec en 2002, Résultats selon les caractéristiques de l'employé, de l'emploi et du milieu de travail*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 179 p.

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (EUROFOUND) (2012). *Foundation Findings, Working time in the EU*, Publication Office of the European Union, Luxembourg, 24 p.

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (EUROFOUND) (2002). *Quality of work and employment in Europe: issues and challenges*, Luxembourg, 36 p.

FORTIN, Pierre (2003). « Différences dans les heures annuelles travaillées par habitant entre les États-Unis et le Canada », *Observateur international de la productivité*, n° 6, p. 43-51.

HEISZ, Andrew, et Sébastien LAROCHELLE-CÔTÉ (2007). *Comprendre les différences régionales dans les heures de travail*, Ottawa, Statistique Canada, 51 p.

HEISZ, Andrew, et Sébastien LAROCHELLE-CÔTÉ (2003). *Les heures de travail au Canada et aux États-Unis*, Ottawa, Statistique Canada, 43 p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ) (2012). *Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail*, Québec, vol. 8, 264 p.

PLANTENGA, Janneke, et Chantal REMERY (2009). *Flexible working time arrangements and gender equality, A comparative review of 30 European countries*, Luxembourg, European Commission, 128 p.

UNECE (Commission économique pour l'Europe des Nations Unies) (2010). *Measuring quality of employment, Country Pilot Reports*, Genève, Nations Unies, 240 p.

USALCAS, Jeannine (2008). « Nouveau regard sur la polarisation des heures de travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 9, n° 3, p. 5-16.

VÉZINA, M., E. CLOUTIER, S. STOCK, K. LIPPEL, E. FORTIN et coll. (2011). *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*, Québec, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail, Institut national de santé publique du Québec et Institut de la statistique du Québec, 656 p.

Ce bulletin est réalisé par la Direction des statistiques du travail et de la rémunération.

Ont collaboré à la réalisation : Nicole Descroisselles, révision linguistique
Gabrielle Tardif, mise en page
Direction des communications

Pour plus de renseignements : Claude Vecerina, chargé de projet
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384 (poste 6239)
Télécopieur : 514 876-1767
Courriel : publication.dstr@stat.gouv.qc.ca

La version PDF de ce bulletin est diffusée sur le site Web de l'Institut, à l'adresse suivante : **www.stat.gouv.qc.ca**

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
2e trimestre 2013
ISSN 1492-1073 (version imprimée)
ISSN 1715-6394 (en ligne)

© Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec, 2000

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation personnelle est interdite sans l'autorisation du gouvernement du Québec.
www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm

Institut de la statistique Québec